

University of Groningen

Flexibiliseringshoofdpijn

Glebbeek, Arie

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

DOI:
[10.5553/TvA/016922162015031002008](https://doi.org/10.5553/TvA/016922162015031002008)

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2015

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):
Glebbeek, A. (2015). Flexibiliseringshoofdpijn. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2), 160-164.
<https://doi.org/10.5553/TvA/016922162015031002008>

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

COLUMN

Flexibiliseringshoofdpijn

Arie Glebbeek*

‘Sterke toename flexwerk’ meldde het CBS op maandag 1 juni 2015 in een persbericht. De afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie in Nederland toegenomen van 15% (2004) tot 22% (2014). Het aantal zzp’ers is in diezelfde periode toegenomen van 8 naar 12%. Daarmee is Nederland qua tijdelijke arbeid in de top 3 van de EU-15 gekomen, met alleen Spanje en Portugal nog voor ons. Het aandeel vaste banen maakte een duikeling van circa 73 naar iets meer dan 60%.

Krijgt u hoofdpijn van dit nieuws? Dat krijgen wel degenen voor wie deze toename van ‘flex’ indicatief is voor de komst van een ‘Precariaat’.¹ De vakbonden horen daartoe, maar ook voor onze minister van Sociale Zaken gaat deze ontwikkeling niet in de richting van de door hem gewenste arbeidsmarkt. Belangrijker is nog dat het veel van de betrokken flexwerkers zelf hoofdpijn bezorgt. Uit het op 1 juni gepresenteerde onderliggende rapport blijkt namelijk dat het overgrote deel (80 tot 90%) van de tijdelijke, uitzend-, payroll- en detachingskrachten een voorkeur voor een vast dienstverband heeft.² Dat geldt ook voor 30 à 40% van de zzp’ers, hetgeen bange vermoedens versterkt. ‘De uitdagingen van het ondernemerschap en daarmee samenhangende onzekerheden zijn blijkbaar niet aan iedere zzp’er besteed’, zo stelt het rapport.³ Er kan weinig twijfel bestaan over het feit dat de trend naar flexibilisering een door werkgevers gedreven trend is.

Maar waarom doen die werkgevers dat? Zeg nou niet meteen dat dit vanzelf spreekt, want hier wringt iets. Er tekent zich zo langzamerhand een spanningsveld af tussen de trend en de theorie. Decennialang hebben arbeidseconomen en -sociologen het vaste arbeidscontract opgevat als het welbegrepen eigenbelang van werkgevers. Natuurlijk gold dat niet voor alle arbeid en hoorde er een flexibele schil om de vaste contracten heen, maar de vraag is of de huidige trend niet verder gaat dan wij voor mogelijk hadden gehouden. Begrijpen wij als onderzoekers nog wel wat er aan de hand is? Heeft de flexibilisering niet ook een paar van onze zekerheden omver gekegeld? Kortom, de voortgaande trend zou misschien ook sociale wetenschappers hoofdpijn moeten bezorgen.

Toegegeven, van alle voornoemde hoofdpijn is deze wel de meest draaglijke. Maar toch knaagt het dat er een spanning is tussen gekoesterde arbeidsmarkttheorieën en een zich daar vandaan bewegende realiteit. Neem ter illustratie een recente bijdrage van Paul de Beer, een van de voormannen van ons vakgebied. In een waar-

* Arie Glebbeek is verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Gedrags- & Maatschappijwetenschappen. Hij is tevens secretaris van de Nederlandse Sociologische Vereniging en lid van de redactieraad van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. E-mail: a.c.glebbeek@rug.nl.

schuiving tegen de 'ADHD-arbeidsmarkt' die door flexgoeroes als ideaal wordt voorgesteld, roept hij de rationaliteit van duurzame verbintenissen in herinnering, die werkgever en werknemer in staat stellen in hun arbeidsrelatie te investeren. Flexibele arbeidsrelaties maken dergelijke investeringen onaantrekkelijk en 'dit leidt tot minder loyaliteit, een lagere kwaliteit van de productie en minder innovatie'.⁴ Deze uitspraak zou met talloze andere citaten van vakgenoten kunnen worden aangevuld, mijzelf inclus. Want hoe begrijpen wij ook alweer het onderliggende probleem? In een notendop komt de theorie op het volgende neer. Voor alle werkzaamheden die een werkgever niet strikt kan controleren, geldt dat er een zekere mate van vertrouwen in de werknemer moet worden gesteld. De aldus op te bouwen vertrouwensrelatie wordt geschraagd door een samenbindende organisatiecultuur en door loopbaanstructuren die de langetermijnbelangen van werknemer en werkgever met elkaar in overeenstemming brengen. Vaste dienstverbanden, interne carrièrepaden en senioriteitslonen dragen aldus bij aan de opbouw van bedrijfsspecifieke vaardigheden, de motivatie van de werknemers en bijgevolg de prestaties van het bedrijf. En omdat het vooral de makkelijk te controleren werkzaamheden zijn die worden weggeautomatiseerd, was de verwachting dat de vertrouwensbanen met de tijd alleen maar belangrijker zouden worden. De 'kenniseconomie' werd niet voorgesteld als een flexibiliseringsfestijn.

Zou er aan deze theorie misschien iets niet kloppen? Dat is wel de onvermijdelijke aanname van veel opiniemakers en 'captains of industry', die sinds jaar en dag de trom roeren en claimen dat de regels van het economische spel zijn veranderd. Fundamentele economische ontwikkelingen zouden maken dat wij ons vanaf nu op een door *flex en flux* gekenmerkte wereld moeten instellen. Door technologie zijn de productcycli steeds korter geworden en door globalisering wordt de internationale concurrentie steeds heftiger, met als gevolg dat kennis en vaardigheden snel verouderen en sterke fluctuaties in de productie met toenemende flexibilisering moeten worden opgevangen. Aan werknemers kunnen geen zekerheden meer worden geboden, behalve de zekerheid dat zij voor hun eigen wendbaarheid en weerbaarheid moeten zorgen.

Dit is een wijdverbreide en in elitekringen populaire vertelling, die echter bij nadere beschouwing weinig voldoet. Om te beginnen is het geen echte 'tegentheorie', omdat hij niet duidelijk maakt waarom in de turbulente markten de beheersing van de arbeidsrelatie niet langer een probleem zou zijn. Deze kwestie zal ik hier laten rusten, aangezien zich een nog veel concretere tegenwerping opdringt: de flexibilisering manifesteert zich net zo sterk in sectoren waarop de vertelling niet van toepassing is. De internationaal concurrerende industrie beslaat slechts een deel van onze arbeidsmarkt. Het overgrote deel van de beroepsbevolking werkt voor de binnenlandse markt en in vormen van lokale dienstverlening. Hoezo zorgen de Chinezen voor 'flex' in de zorg, het onderwijs, de postbezorging en de schoonmaak? De flexibilisering is evident een fenomeen van nationale makelij.

Hiermee zijn we echter meteen terug bij de hoofdpijnvraag waarom dan zoveel binnenlandse werkgevers zich zo weinig gelegen laten liggen aan onze verstandige arbeidsmarkttheorieën. Waarom creëren zij een wereld vol flex als die helemaal

Arie Glebbeek

niet in hun belang is? Een theorie is het laatste dat je gewonnen geeft, dus de lezer begrijpt dat ik om de hoofdpijn te verdrijven naga hoe de zaken toch met behoud van de theorie verklaard kunnen worden.

Een eerste verdedigingslinie is dat de flexibiliseringstrend overtrokken is en er sprake is van gezichtsbedrog. Als van twee mensen één een vaste baan krijgt en de tweede vier keer een contract van drie maanden, zullen vier van de vijf transacties een flexcontract betreffen. Flex domineert daardoor gemakkelijk het beeld. Bovendien is het CBS recent overgegaan op de 'internationale definitie', waardoor ook kleine baantjes van minder dan twaalf uur per week meetellen in de beroepsbevolking. Ongeveer een derde van de flexibele arbeidsrelaties valt in dit domein van kleine baantjes.⁵ Deze definitieverandering verhoogt het niveau van de trend (zij het uiteraard niet de trend zelf). Tenslotte kan de trend nog met de theorie verenigbaar zijn, als de flexcontracten vrijwel uitsluitend de gemakkelijk beheersbare arbeidstaken zouden beslaan waarvoor geen vertrouwensband behoeft te worden opgebouwd. Deze laatste mogelijkheid is vanuit het gezichtspunt van onze wetenschap vanzelfsprekend het beste: de schijnbare tegenspraak is dan op het niveau van de theorie zelf opgelost.

Toch weten deze geruststellende gedachten mijn hoofdpijn niet te verdrijven. Ik zie te veel flexcontracten om me heen, ook waar ik ze vroeger niet zou verwachten. Hebben we dus toch niet iets verkeerd begrepen of over het hoofd gezien? Werkgevers zullen niet zomaar hun belang bij een vaste arbeidsrelatie opgeven tenzij er iets bijzonders aan de hand is. Een bijzondere factor of tegenkracht die de nadelen van flexrelaties overstemt of tenietdoet.

Een niet te missen tegenkracht is dat de arbeidsmarkt, ondanks licht aantrekende groei, nog steeds in een depressie verkeert. De aanwijzingen daarvoor zijn overvloedig. Er zijn nauwelijks serieuze knelpunten, de lonen gaan nergens heen, de inflatie is extreem laag (tot op de rand van deflatie) en de overheid kan niet compenseren vanwege budgetrestricties. Het officiële werkloosheidscijfer wordt thans bepaald door de reeds genoemde 'internationale definitie', maar laat u zich niets wijsmaken. De werkloosheid zoals wij die altijd berekenden, bedraagt op dit moment 9% (en dat is hoog!).⁶ Zodra we de blik Europees richten, wordt het aanbodoverschot nog massaler. Het is een al oude notie dat werkloosheid een sterk disciplinerende werking heeft. In die omstandigheden zullen zelfs de flexwerkers gecommitteerd hun werk verrichten. Om ons heen zien we hoe jonge academici zich op hun werkervaringsplaats vol overgave op de gestelde taken storten en hoe tijdelijke krachten hun beste beentje voorzetten in de hoop te mogen blijven. De loyaliteit, kwaliteit en innovatie, die Paul de Beer in het gedrang zag komen, lijken onder deze omstandigheden weinig zorgen te baren. Algemener gesteld: bij hoge werkloosheid zijn de flexkosten voor werkgevers lager. De implicatie van deze zienswijze is dat, als de arbeidsmarkt ooit weer normaal wordt, werkgevers zich zullen haasten vaste contracten aan te bieden en het leger zzp'ers zal halveren.

Dat laatste gebeurt niet als er een nog sterkere tegenkracht in het spel is: namelijk een structureel ongelijk speelveld. Daarvan is sprake als de kosten van een vaste arbeidsrelatie door allerlei maatregelen zo zijn verhoogd dat zij de nadelen van flexibele arbeidsrelaties overtreffen. In dit verband wordt vaak het ontslagrecht genoemd als een kostenpost die werkgevers via flexcontracten proberen te

omzeilen. Flexibilisering heeft dan dus meer een institutionele dan economische oorzaak. Er is inderdaad (en niet alleen in Nederland) een tendens om de arbeidsrelatie te belasten met allerlei extra's. De obsessie in Den Haag met de collectieve lastendruk leidt tot permanente aandrang om deze kosten naar het bedrijfsniveau te verschuiven. Tot voor kort was er zelfs nog brede aandrang om de werkloosheidsuitkering en bijbehorende re-integratie-inspanningen op het bordje van werkgevers te leggen. De olifant in de kamer is evenwel de verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling bij ziekte, waarin Nederland met een periode van 104 weken absolute koploper is. Deze privatisering van de ziektewet geldt in Den Haag nog steeds als een succes. Maar gaandeweg worden de tegengeluiden sterker en breekt het inzicht door dat de flexibiliseringshaussie wel eens veel te maken kan hebben met een kunstmatig gecreëerd ongelijk speelveld. Hoogleraar arbeidsrecht Evert Verhulp vat de trend van de afgelopen twintig jaar kort maar krachtig samen: 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is zodoende, in de periode van 1996 tot heden, verworpen tot een voor de werkgever met verplichtingen overladen rechtsbetrekking.'⁷

Het laatste woord over de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte is nog niet gezegd. Onderzoek geeft geen eenduidig beeld over wat verwacht mag worden als de regeling ten dele zou worden teruggedraaid.⁸ Ook onder werkgevers bestaat een sterke variatie in het draagvlak voor en de omgang met de regeling.⁹ Een bijzonder obstakel voor herziening is bovendien dat een vermindering van de loondoorbetalingsverplichting naar alle waarschijnlijkheid weer door een collectieve regeling zal moeten worden opgevuld – en dat is *anathema* in de huidige Haagse werkelijkheid.

Dit praktische probleem is echter niet wat mij de hoofdpijn bezorgde. Die kwam door de puzzel die de voortgaande flexibilisering voor ons begrip van de arbeidsmarkt oplevert. Op het spel staat de theorie dat vaste banen en interne loopbanen begrepen kunnen worden als een efficiënte oplossing voor werkgevers om transactieproblemen op te lossen en commitment te kweken. Alles overziend lijken er nog voldoende argumenten voorhanden om deze theorie niet bij het grofvuil te zetten. De tegentrends kunnen aan tijdelijke en externe tegenkrachten worden geweten.

Bevrijding! Ik schakel mijn computer uit en ga het laatste nummer van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* lezen. De hoofdpijn is weggetrokken. Een column schrijven – goed voor u!

Noten

- 1 Guy Standing, *The Precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury, 2011.
- 2 CBS/TNO, *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS, 2015.
- 3 Idem, p. 124.
- 4 Paul de Beer, De ADHD-arbeidsmarkt. *OR Informatie* 1/2, februari 2014, p.33.
- 5 CBS/TNO, p. 10.

Arie Glebbeek

- 6 CBS StatLine, Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand (12-uurs grens); kolom 'werkloze beroepsbevolking, april 2015'.
- 7 Evert Verhulp, Een perspectief op de balans in flexibiliteit. *TPEdigitaal*, 7(4), 2013, p. 101.
- 8 Vgl. Minithema: Loondoorbetaling bij ziekte. *TPEdigitaal*, 7(3), 2013.
- 9 Panteia, *Prikkels en knelpunten: Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven*. Zoetermeer: Panteia, 2014.